

Список литературы

1. ФЗ N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru> (дата обращения 19.01.2013).

В. М. Кузьмина

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОТДЕЛЬНО ВЗЯТОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Многочисленные исследования убедительно показывают, что структура мотивации труда российских работников претерпела изменения в сторону усиления роли материальных стимулов, что представляет собой большую проблему с точки зрения развития, как отдельной личности, так и общества в целом, поскольку жизнедеятельность и развитие личности и общества должны осуществляться не только на уровне удовлетворения первичных физиологических потребностей, но и на уровне полного раскрытия заложенного в человеке и обществе потенциала. Поэтому сегодня все более актуальной становится необходимость формирования такой системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, которая бы способствовала сбалансированному развитию как базовых, экономических, так и высших потребностей человека [1, с. 9].

Следует отметить, что разработка теоретических основ мотивации и стимулирования трудовой деятельности усложнена рядом обстоятельств. Так, исследуемая проблема относится к числу междисциплинарных, и ее решение требует сочетания различных методологий, применения разноплановых научных знаний. Кроме того, анализ подходов к определению мотивации и стимулирования свидетельствует, что причиной значительного расхождения мнений по этому вопросу является, прежде всего, отсутствие системного подхода и четкости в осмыслении природы и содержания данных категорий [2, с. 14].

Автором статьи было проведено эмпирическое исследование по изучению мотивации деятельности сотрудников на примере отделения Пенсионного фонда РФ по г. Курску и Курской области. На основе полученных данных мы пришли к следующим выводам:

1. По общей совокупности данных больше половины работников Курского отделения ПФР удовлетворены имеющимися возможностями продвижения по службе. Это говорит о том, что в организации существует карьерный рост, и это, несомненно, положительный факт не только для самого работника, но и для руководства, так как у работников появляется стимул для улучшения качества труда;

2. Большинство опрошенных считают, что в ПФР по г. Курску и Курской области существует возможность самореализации и саморазвития личности; лишь 15 % респондентов считают, что такой возможности нет. В качестве причины, тормозящей самореализацию и саморазвитие, респонденты отмечают напряженные отношения в коллективе. В целом, можно утверждать, что руководство филиала делает все возможное для создания условий, которые помогли бы самореализоваться работникам;

3. Большая часть работников не заинтересована в процессе принятия решений, безынициативна, что, в свою очередь, влечет за собой слабое внедрение новшеств. Предложения наиболее активных и инициативных работников чаще всего не принимаются во внимание.

4. Подчиненные следуют указаниям, так как боятся понижения заработной платы и как крайней меры – увольнения. В основе этого лежит страх, который ограничивает инициативу, творчество и может даже вести к свертыванию работы. Следовательно, руководству ПФР по г. Курску необходимо применять не только принуждение, но и, как показал опрос, поощрение и предоставление работникам большей самостоятельности в работе, что приведет к большей заинтересованности и инициативности работников в труде.

На основе полученных результатов, нами разработан ряд практических рекомендаций, которые, помогут повысить мотивированность сотрудников на выполнение профессиональных обязанностей. Для улучшения социального самочувствия руководству предприятия необходимо больше внимания уделять отдыху работников, более грамотно подходить к составлению графика работы для избегания конфликтов в коллективе, которые негативно сказываются на результатах труда.

Содержание кадровой политики не должно ограничиваться только наймом персонала. Кадровая политика должна заложить принципиальные позиций организации в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации. В то время как кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на дальнюю перспективу, текущая кадровая работа ориентирована на оперативное решение кадровых вопросов, при этом между ними должна быть взаимосвязь.

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Ее главной целью является создание сплоченной, ответственной, высокообразованной и высокопроизводительной рабочей силы.

Таким образом, кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому кадровая политика организации – это обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

Список литературы

1. Балашов Ю. К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования // Кадры предприятия. 2011. № 7-8. С. 9.
2. Бескровная Н. С. Управление человеческими ресурсами в российском малом бизнесе. М.: ЭКО, 2010. 210 с.

В. М. Лавлинский

САМОМЕНЕДЖМЕНТ. ВЗАИМОСВЯЗЬ С ТЕХНОЛОГИЯМИ УПРАВЛЕНИЯ

На сегодняшний день, менеджмент является одним из важнейших атрибутов жизни нашей страны. Появление самоменеджмента как такового обусловлено процессами становления управленческой среды в нашей стране, ускоренными темпами жизни, а также усиливающимся давлением внешней среды управления. Тому, кто подготавливает себя к работе в качестве руководителя или уже является таковым, в первую очередь, необходимо уметь преобразовывать нетипичные ситуации, в ситуацию направленных и выполнимых задач. Даже в ситуации цейтнота можно посредством планирования времени, использования методов организации труда лучше осуществлять свою деятельность, каждый день оставляя резерв времени (включая время для досуга) для действительно руководящих функций [1].

Нельзя не принять во внимание тот факт, что изменения в повседневной жизни и в управленческой сфере в частности, повышают требования к управленческому персоналу, его профессионализму, обучению и переподготовке. Организации не могут взять на себя развитие всех навыков у всех менеджеров. Как отметили М. Вудкок и Д. Френсис [2], это привело бы к истощению ресурсов организации и подрыву ее стабильности. Поэтому поддержание своего постоянного роста и развития становится личной необходимостью каждого менеджера. Эту задачу и должен выполнять самоменеджмент [3].

Очень важным фактом является то, что потребность в мотивации творческого потенциала каждого работника и невозможность удовлетворить ее в рамках традиционного менеджмента и усилиями самих организаций вызвали к жизни процесс социологизации и психологизации менеджмента, на волне которого и возникло направление самоменеджмента, открывающее перспективы для исследования и практической реализации индивидуальной деловой карьеры.

Затрагивая философские истоки самоменеджмента, следует особое внимание обратить на формирование личной философии. Ведь именно от того, как зарождается своя философия, возникает и саморегуляция как менеджмент своей деятельности. Наша личная философия складывается из